
La formation professionnelle et continue au service de l'employabilité à Singapour et aux Philippines

Vocational and continuing training at the service of employability in Singapore and the Philippines

La formación profesional y continua al servicio de la empleabilidad en Singapur y en las Filipinas

Catherine Ramos et S. Gopinathan

Traducteur : Jérôme Quintana



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/ries/4644>

DOI : 10.4000/ries.4644

ISSN : 2261-4265

Éditeur

Centre international d'études pédagogiques

Édition imprimée

Date de publication : 1 avril 2016

Pagination : 153-165

ISBN : 978-2-85420-610-4

ISSN : 1254-4590

Référence électronique

Catherine Ramos et S. Gopinathan, « La formation professionnelle et continue au service de l'employabilité à Singapour et aux Philippines », *Revue internationale d'éducation de Sèvres* [En ligne], 71 | avril 2016, mis en ligne le 01 avril 2018, consulté le 22 juin 2020. URL : <http://journals.openedition.org/ries/4644> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/ries.4644>

© Tous droits réservés

La formation professionnelle et continue au service de l'employabilité à Singapour et aux Philippines*

Catherine Ramos

Head Fondation

S. Gopinathan

Head Fondation

Singapour est connue dans le monde de l'éducation, à l'échelle internationale, pour avoir réussi à mettre en place un système éducatif jugé très performant par les enquêtes du programme PISA (Programme international pour le suivi des acquis des élèves), et pour avoir élaboré des projets de développement du capital humain à la fois dynamiques, orientés vers l'avenir et liés à l'industrie. Dotée d'une forte culture de la réforme, d'une formation préalable à l'emploi et d'une formation continue jouissant de généreux financements, Singapour est parvenue avec succès à répondre à la demande de compétences à chacune des phases de son développement. Les différents états des lieux du système éducatif, dressés par Gopinathan, indiquent que même au tout début de son indépendance de la Malaisie en 1965, l'éducation a joué un rôle central dans la construction de l'économie de Singapour (Gopinathan, 2013). Il était impératif de bâtir une économie à partir du capital humain et non des ressources naturelles. Un rapport de l'OCDE (2011) note que l'un des principaux facteurs de l'avantage concurrentiel dont bénéficie Singapour réside dans « la capacité du gouvernement à concilier avec succès l'offre et la demande en matière de formation et de compétences ». Le rapport fait également l'éloge d'une culture dans laquelle sont valorisés le perfectionnement constant, le *leadership*, la capacité à entrevoir un idéal et à mettre en adéquation politique et pratique, comme autant de facteurs clés de la réussite du développement de l'éducation à Singapour. La réussite de Singapour ne se reflète pas seulement dans son système éducatif, mais dans l'ensemble de son économie : en 1965, le PIB par habitant avoisinait les 500 US\$¹ ; il est aujourd'hui d'environ 55 000 US\$².

* Article traduit par Jérôme Quintana.

1. Soit 452 €. (NdIR)

2. Soit 49 731 €. (NdIR)

Plus récemment, début 2015, le gouvernement de Singapour a lancé le projet *SkillsFuture*, mouvement national visant à mettre l'accent sur le besoin de renforcer les compétences et leur pertinence, afin de garantir une formation de qualité et un emploi tout au long de la vie, alors que Singapour poursuit sa transition vers une économie de l'innovation. La mondialisation, les bouleversements qu'entraîne la technologie, le chômage des jeunes à travers le monde, tout cela a dynamisé les décideurs à Singapour. Les trois principaux objectifs du projet *SkillsFuture* sont les suivants : intégrer la formation et l'évolution professionnelles, encourager l'industrie à aider les individus à progresser dans leur carrière grâce à leurs compétences, accentuer les efforts pour favoriser une culture de la formation tout au long de la vie.

Cet article présente la formation technique et professionnelle (FTP) telle qu'elle est proposée dans le cadre du système éducatif de Singapour, mais aussi dans celui de la formation continue qui couvre également la formation professionnelle. Le projet *SkillsFuture*, mis en place il y a peu, et le système relativement récent de qualification de la main d'œuvre, sont ici examinés. La FTP aux Philippines est également abordée, en faisant valoir l'idée que les différences d'approche dans ce domaine dépendent du niveau de développement économique d'un pays. Ainsi, l'étude comparative de la FTP en Asie peut constituer une difficulté car cela demande d'énoncer un certain nombre de mises en garde, étant donné la diversité des contextes politiques et socioéconomiques. Singapour jouit d'un statut de pays développé, comparé à d'autres pays du Sud-Est asiatique considérés comme étant à faibles revenus ou à revenus intermédiaires, et bien plus peuplés que Singapour. Le contexte constitue par conséquent un élément clé pour appréhender les politiques et les approches propres aux systèmes éducatifs et comprendre comment les pays abordent le problème des compétences. En Asie, les déséquilibres de compétences, leurs causes et leurs solutions, diffèrent selon les économies, car celles-ci sont fortement influencées par leur niveau de développement et leurs structures industrielles.

LA FORMATION PRÉALABLE À L'EMPLOI ET LA FORMATION CONTINUE À SINGAPOUR

Il est possible de décrire les systèmes éducatifs nationaux selon un certain nombre de caractéristiques, les plus courantes étant les établissements et les qualifications. Concernant les établissements, on distingue deux secteurs à Singapour : la formation préalable à l'emploi et la formation continue. Jusqu'en septembre 2015, le secteur du post-secondaire ou de la formation préalable à l'emploi était tout à fait séparé du système de formation continue, ces deux secteurs relevant alors de deux ministères différents : le ministère de l'éducation pour la formation préalable à l'emploi et le ministère de la main d'œuvre pour la formation continue, chacun avec son propre portefeuille national. Mais fin

2015, deux ministres de l'éducation sont nommés : l'un chargé des écoles, depuis l'enseignement préscolaire et primaire jusqu'à l'enseignement secondaire et aux *junior colleges* de l'enseignement préuniversitaire ; l'autre chargé de l'enseignement supérieur et du développement des compétences, supervisant les établissements d'enseignement technique, les instituts polytechniques, les universités et le projet *SkillsFuture*. Les raisons de ce changement ont été expliquées par les deux ministres lors d'une déclaration commune :

La décision du Premier ministre de nommer deux ministres de l'éducation constitue un signal fort : alors que le système se développe à la fois en termes de volume et de complexité, nous sommes déterminés à continuer de bâtir davantage de parcours d'études, de meilleure qualité, afin que les Singapouriens puissent poursuivre leurs passions et satisfaire leurs aspirations. (*Channel NewsAsia*, 2015)

LA FORMATION PRÉALABLE À L'EMPLOI

La formation préalable à l'emploi recouvre (le secondaire mis à part) les *junior colleges* et les *centralised institutes*, préparant [en respectivement deux et trois ans] au diplôme de fin d'études secondaires, le GCE (*General Certificate of Education*) ou « *A Level* » ; l'Institute of Technical Education (ITE), préparant à différents certificats : le *Master NITEC* [*National Institute of Technical Education Certificate*], le *Higher NITEC* (degré supérieur), le NITEC et le certificat de compétences de l'ITE ; les instituts polytechniques (délivrant des diplômes et des diplômes supérieurs) ; enfin, les universités (délivrant des diplômes universitaires et des diplômes universitaires supérieurs), ainsi qu'un certain nombre d'établissements privés. Le nombre d'établissements d'enseignement post-secondaire a augmenté durant la dernière décennie, notamment celui des universités et des instituts d'enseignement technique. Ces établissements, regroupés collectivement sous l'étiquette de « formation préalable à l'emploi », sont bien établis à Singapour et jouissent d'une certaine reconnaissance sociale dans le pays mais aussi à l'échelle internationale. Ils préparent les apprenants à entrer sur le marché du travail en leur fournissant une large formation générale, en leur permettant de développer leurs connaissances académiques et, dans le cas des instituts d'enseignement technique et des instituts polytechniques, en leur offrant une préparation professionnelle complète de haute qualité qui leur ouvre l'accès à leur premier emploi.

L'enseignement obligatoire à Singapour s'arrête à la fin du primaire mais les jeunes sont quasiment tous scolarisés. Les diplômés de l'enseignement secondaire peuvent poursuivre leurs études dans la voie générale ou professionnelle selon les notes obtenues, et ceux qui suivent la voie générale devront suivre un enseignement de deux années dans un *junior college* ou obtenir le diplôme d'un institut polytechnique au bout de trois ans d'études pour pouvoir entrer à

l'université. Les diplômés de l'enseignement polytechnique sont considérés comme étant « prêts à l'emploi », mais de nombreux jeunes issus de cette filière souhaitent aller jusqu'à l'obtention d'un diplôme universitaire car les prétentions salariales et les perspectives de carrière sont moindres avec un diplôme de l'enseignement polytechnique. Les diplômés de l'enseignement secondaire qui n'ont pas été acceptés dans la voie générale peuvent accéder à la voie professionnelle dans les instituts d'enseignement technique (ITE).³ Ces établissements sont les principaux prestataires de FTP à Singapour, de niveau technicien et semi-professionnel. À l'issue de la formation professionnelle, les diplômés peuvent opter pour un emploi ou poursuivre leurs études dans un institut polytechnique ou dans un autre établissement.

L'objectif de la formation dispensée dans les ITE est de fournir aux étudiants les connaissances techniques nécessaires pour répondre aux besoins de main d'œuvre des différentes industries. Environ 25 % des étudiants à Singapour fréquentent des ITE à plein temps dans la continuité de leurs études secondaires. En 2014, près de 90 % des diplômés des ITE ont trouvé un emploi dans les six mois qui ont suivi l'obtention de leur diplôme (Ministère de l'éducation, non daté). Des formations à temps partiel sont également proposées aux diplômés des ITE et aux apprenants adultes. Pour ce qui est des frais de scolarité dans les ITE, les citoyens singapouriens ne paient que 320 à 570 S\$ (dollars singapouriens) par an (soit 209 à 372 €), tandis que les résidents permanents paient de 4 250 à 7 600 S\$ (2 778-4 968 €) et les étudiants étrangers de 10 650 à 19 000 S\$ (6 962-12 420 €). Des aides financières, allant de 300 S\$ (196 €) à 1 200 S\$ (784 €) sont proposées aux citoyens selon les revenus du foyer (Ministère de l'éducation, non daté).

Les ITE s'inscrivent dans le cadre de l'offre de formation professionnelle au sein du système éducatif singapourien. Il existe néanmoins un système national de reconnaissance et de certification des titres de compétences, le *Workforce Skills Qualifications* (WSQ) *system*, qui a également vocation à dispenser de la formation professionnelle et contribue par ailleurs à promouvoir la formation continue.

LA FORMATION CONTINUE

Le gouvernement singapourien a souligné l'importance de son engagement en faveur de la croissance économique fondée sur les compétences, l'innovation et la productivité, qui implique la mise en place d'un « système de formation continue à la fois national, complet et de très haute qualité », au sein duquel l'apprentissage et l'acquisition de nouvelles compétences tout au long de la vie deviennent la norme pour chaque Singapourien (rapport de l'ECS, *Economic Strategies Committee*, 2010).

3. Un schéma disponible sur le site du ministère singapourien de l'éducation permet de visualiser les parcours possibles : [<https://www.moe.gov.sg/education/landscape>]. (NdIR)

Ce système propose des programmes de formation pour adultes, généralement au niveau post-secondaire, sous forme de formations courtes ou à temps partiel dans des domaines professionnels spécifiques, avec pour objectif principal de favoriser l'employabilité. Au début de la récession économique mondiale de 2008, Singapour s'est appuyée sur le système national de formation continue pour aider les entreprises et les salariés à gérer la crise en investissant dans le développement des compétences. La mise en place du *Skills Programme for Upgrading and Resilience* (SPUR), visant à une amélioration des connaissances et de la capacité de résistance fondée sur le renforcement des compétences, a donné lieu à tout un ensemble de programmes axés sur les compétences et apportant un soutien financier accru aux entreprises et aux salariés. Cela a permis aux entreprises de réduire les coûts, de sauver des emplois et, parallèlement, aux salariés de se recycler et de se perfectionner. Ce soutien financier s'est traduit par une prise en charge des frais d'inscription aux formations et par l'octroi de congés-formation en faveur des salariés que l'on envoyait se former au sein de structures de formation relevant du programme « SPUR ».

On a également renforcé l'aide à l'emploi et augmenté le nombre de programmes de formation à destination des demandeurs d'emploi.

Le système de formation continue à Singapour a connu un important coup d'accélérateur en 2008, lorsque le Premier ministre Lee Hsien Loong a annoncé la création d'un plan directeur de la formation continue afin de préparer les salariés singapouriens à intégrer les secteurs émergents et en plein essor en tant que nouveaux entrants, employés en reconversion ou en perfectionnement. Afin de soutenir cette action, le gouvernement a augmenté les ressources allouées à l'apprentissage tout au long de la vie, les faisant passer de 800 millions de dollars en 2008 à 3 milliards, puis 5 milliards de dollars singapouriens⁴ (Ministère de la main d'œuvre, 2008). Les employeurs qui versent une contribution au nom de la taxe pour le développement des compétences jouent un rôle crucial dans le cadre de ce plan. Adopté à l'origine en 1979, puis révisé en octobre 2008, le taux de contribution s'élève à 0,25 % de la rémunération mensuelle de chaque employé, le montant minimum étant de 2 S\$ (1,3 €) pour les revenus de moins de 4 500 S\$ (2 941 €) par mois, et le maximum de 11,25 S\$ (7,35 €) pour les revenus dépassant les 4 500 S\$ par mois. Les sommes ainsi recueillies sont versées au fonds consacré au développement des compétences pour soutenir les programmes de formation de la main d'œuvre et accorder aux employeurs des subventions lorsqu'ils envoient leurs employés suivre des stages dans le cadre du système national de formation continue. La taxe pour le développement des compétences et le fonds consacré au développement des compétences sont gérés par la *Singapore Workforce Development Agency* (WDA), l'agence gouvernementale chargée des programmes nationaux de formation, dont le but est d'aider la main d'œuvre à rester compétitive et employable.

4. Soit 523 millions d'euros en 2008, puis 2,96 milliards d'euros et 3,2 milliards d'euros. (NdIR)

Le *Workforce Skills Qualifications* (WSQ)

Le *Workforce Skills Qualifications* (WSQ) joue un rôle-clé, en tant que système national de certification des compétences, pour faciliter la transition du secteur traditionnel de formation préalable à l'emploi vers le secteur de la formation continue. Le WSQ a été mis en place en 2005 et conçu pour aider les salariés à obtenir un emploi, à avancer dans leur carrière, à assumer de nouvelles fonctions, à effectuer la transition d'un emploi à un autre, voire d'un secteur d'activité à un autre. C'est ce qu'on appelle les « 4M », à partir du terme *move* en anglais : *move into work* (intégrer un emploi), *move up in position* (être promu à un poste supérieur), *move between organisations* (passer d'une structure à une autre), *move across industry* (passer d'un secteur d'activité à un autre).

Trois catégories de compétences forment la base du WSQ : les compétences liées au métier (*occupational skills*), celles liées au secteur d'activité (*industry skills*) et celles liées à l'employabilité (*employability skills*). Les compétences liées au métier sont celles requises pour exercer un emploi précis. Les compétences liées au secteur d'activité sont les compétences générales et les savoir-faire généraux. Les compétences liées à l'employabilité sont d'ordre générique et transférables à tous les secteurs. Le WSQ comporte six niveaux : 1) certificat ; 2) certificat de niveau supérieur (*Higher Certificate*) ; 3) certificat de niveau avancé (*Advanced Certificate*) ; 4) diplôme ; 5) diplôme spécialisé ; 6) diplôme d'études supérieures (*Graduate Degree*) ou certificat d'études supérieures (*Graduate Certificate*). Les formations proposées dans le cadre du WSQ ont été conçues à dessein pour être fondées sur les compétences, axées sur le travail et l'emploi, professionnelles par essence, d'accès libre, dirigées par les différents secteurs et s'adressant aux apprenants adultes. Ces programmes de certification professionnelle sont dispensés par tout un ensemble de prestataires spécialisés dans la formation, à la fois publics et internes aux entreprises.

Le développement du WSQ implique une étroite collaboration avec les secteurs d'activité concernés, notamment par un recensement sectorisé des compétences de la main d'œuvre (*Sectoral Manpower Skills*) et la mise en place de comités chargés de la formation (*Training Councils*). Au sein de chaque comité, un chef de file du secteur occupe la fonction de président. Parmi les membres, on compte des acteurs jouant un rôle essentiel dans ce secteur, des associations, des représentants syndicaux, des agences économiques et des représentants du gouvernement. Le rôle de chaque secteur d'activité est d'établir un certain nombre de recommandations en matière de développement et de mise en œuvre du WSQ, et de soutenir la démarche. Les normes nationales élaborées par la *Workforce Development Agency* (WDA), en collaboration avec divers secteurs, fournissent la base des cadres de référence sectoriels utilisés dans ce système. Le WSQ permet ainsi de professionnaliser les secteurs, d'accroître la flexibilité du marché du travail et d'améliorer le transfert des compétences (WDA, non daté).

Outre les comités propres à chaque secteur, les autres éléments essentiels à prendre en compte dans le cadre du WSQ incluent le cadre national de certification spécifique à la formation continue, le système d'assurance qualité et les établissements spécialisés dans la formation continue. Sur le plan de l'assurance qualité, les prestataires doivent obtenir une autorisation avant de dispenser des formations dans le cadre du WSQ, chacune de ces formations devant recevoir un agrément. Par ailleurs, les formateurs doivent respecter un certain nombre de normes et de critères. D'autres éléments visant à garantir la qualité comprennent notamment le respect systématique des points suivants : passage en revue des points à améliorer, définition de directives générales, apport de soutien et de conseil aux organismes de formation, gestion de la délivrance des titres et des certificats dans le cadre du WSQ.

L'engagement du gouvernement singapourien d'investir dans le renforcement des compétences se constate dans les aides financières généreuses qu'il octroie. Les frais d'inscription aux formations sont pris en charge à hauteur de 50 à 90 % du coût, pour les personnes finançant elles-mêmes leur formation. Le montant des aides dépend de l'agrément que les formations ou les organismes de formation ont reçu de la WDA. Il dépend aussi de l'âge de la personne, de sa nationalité et du niveau de formation envisagé, selon que la formation s'adresse aux cadres, dirigeants et assimilés (*Professionals, Managers and Executives* : PME) ou aux non-cadres (*Non-PME*). Outre l'aide accordée pour la prise en charge des frais d'inscription aux formations, une indemnité de formation s'élevant à 4,50 S\$ (2,94 €) de l'heure est également octroyée aux citoyens singapouriens âgés d'au moins 35 ans et gagnant 1 900 S\$ (1 242 €) par mois. Pour les formations prises en charge par l'employeur, le gouvernement octroie à l'employeur le même type d'aide allant de 50 à 90 % du coût de la formation, ainsi qu'une indemnité pour absence du salarié équivalant à 80-95 % des salaires horaires de base, sans dépasser certains plafonds. L'aide financière accordée aux employeurs varie aussi selon que la formation se déroule en interne ou est dispensée par des prestataires extérieurs à l'entreprise, ou encore selon la taille de l'entreprise. Des aides plus élevées sont accordées aux petites et moyennes entreprises. L'aide financière pour absence du salarié constitue un moyen de financer le salaire des employés durant leur formation.

SKILLSFUTURE : UN MARIAGE ENTRE LE PLAN DIRECTEUR DE LA FORMATION CONTINUE ET L'ÉTUDE ASPIRE

Le projet *SkillsFuture*, en tant que mouvement national, est le fruit de recommandations émises dans le cadre de deux initiatives nationales : l'étude ASPIRE, acronyme de *Applied Study in Polytechnics and ITE REview* (étude appliquée à l'examen des centres polytechniques et des instituts d'enseignement

technique) et le « plan directeur 2020 » pour la formation continue. Les quatre objectifs principaux de *SkillsFuture* sont les suivants : 1) aider les personnes à s'informer et à prendre des décisions en toute connaissance de cause dans le domaine de l'éducation, de la formation et de l'orientation professionnelle ; 2) mettre en place un système intégré d'enseignement et de formation, de haute qualité et répondant aux besoins en constante évolution de l'industrie ; 3) encourager les employeurs à reconnaître le mérite de leurs employés et favoriser l'évolution de carrière, en s'appuyant sur les compétences et la maîtrise ; 4) favoriser une culture qui soutienne et prône les valeurs de l'apprentissage tout au long de la vie (WDA, 2015). Les programmes et les initiatives qui s'inscrivent dans le cadre du projet *SkillsFuture* sont regroupés par bénéficiaires : étudiants, salariés en début de carrière, salariés en milieu de carrière et au-delà, employeurs, prestataires et organismes de formation / formateurs pour adultes.⁵ On y trouve également un répertoire des personnes à contacter pour les divers programmes, dont nous résumons ci-après les grands axes :

Programmes à destination des étudiants : formation et orientation professionnelle ; facilitation des stages en entreprise ; portefeuille d'apprentissage individuel consistant en un portail unique en ligne dédié à la formation et à l'orientation professionnelle, afin d'aider les personnes à mieux planifier leur formation et leurs perspectives d'évolution professionnelle ; programme destiné aux jeunes talents ou encore le programme d'immersion à l'étranger pour les étudiants des centres polytechniques et des ITE.

Programmes à destination des salariés en début de carrière : formation et orientation professionnelle ; portefeuille d'apprentissage individuel tel que détaillé ci-dessus ; *P-Max*, ou programme de maximisation du potentiel ; crédits de formation dans le cadre de *SkillsFuture* ; programme *Earn and Learn* (gagner des revenus tout en apprenant) ; récompenses attribuées aux stagiaires méritants. Les étudiants peuvent bénéficier d'aides à l'orientation professionnelle au sein de leur établissement, tandis que les adultes salariés peuvent bénéficier des services de formation et d'accompagnement professionnels proposés par le réseau de centres d'orientation professionnelle de la WDA. Le *P-Max* est un programme visant à faciliter la formation par l'insertion professionnelle (*place-and-train*) des cadres, dirigeants et assimilés au sein des petites et moyennes entreprises. Les crédits de formation dans le cadre de *SkillsFuture* visent à encourager les personnes à assumer elles-mêmes le développement de leurs compétences et à prendre en charge leur apprentissage tout au long de la vie, en octroyant aux Singapouriens âgés de 25 ans et plus un crédit de 500 S\$ (324 €) à compter de janvier 2016, avec ponctuellement des aides complémentaires pour payer les frais de formation, en plus des aides gouvernementales dont elles bénéficient. Ce crédit est sans limite dans le temps. Le programme *Earn and Learn* dans le cadre de *SkillsFuture* vise à aider les jeunes diplômés des centres polytechniques et des

5. Ces programmes et initiatives font l'objet d'une présentation claire et détaillée sur le site www.skillsfuture.sg/

ITE à s'insérer professionnellement, tout en poursuivant leur formation (*place-and-train*), en leur permettant d'acquérir des compétences utiles dans leur secteur grâce à une formation structurée d'alternance en entreprise et en institut de formation. Les récompenses attribuées au mérite dans le cadre de *SkillsFuture* prennent la forme d'une bourse de 5 000 S\$ (3 242 €) attribuée à 500 salariés en début et milieu de carrière, à compter d'octobre 2015. Plus tard, le nombre de bénéficiaires sera porté à 2 000 par an.

Les salariés en milieu de carrière bénéficient des mêmes programmes que ceux en début de carrière, mais aussi d'un certain nombre d'autres programmes : formations modulaires fondées sur les compétences ; programme de renforcement des capacités de direction et d'encadrement (*leadership*) ; octroi d'aides aux Singapouriens âgés de 40 ans et plus, couvrant jusqu'à 90 % des frais pour les formations financées par la WDA ; enfin, toujours dans le cadre de *SkillsFuture*, des bourses d'un montant de 10 000 S\$ (6 484 €) accordées à 100 personnes à compter de 2016, afin de les aider à acquérir la maîtrise de leur domaine de spécialisation.

Les employeurs bénéficient du programme *P-Max* (les petites et moyennes entreprises reçoivent une formation dans le domaine du recrutement, des ressources humaines, de la communication ; elles reçoivent par ailleurs une aide de 5 000 S\$ lorsqu'elles retiennent pendant six mois les nouveaux cadres embauchés). Les employeurs peuvent également bénéficier de prévisions de besoins en main d'œuvre par secteur, afin de mieux développer les stratégies et les opportunités de croissance ; d'un programme *Earn and Learn* donnant droit à une aide de 15 000 S\$ (pour compenser le coût lié à l'élaboration et à la mise en œuvre de la formation en structure professionnelle destinée aux jeunes diplômés des centres polytechniques et des ITE) ; de récompenses attribuées aux employeurs ; d'un groupe de mentors pour les petites et moyennes entreprises.

Ces initiatives dans le cadre du projet *SkillsFuture* sont très coûteuses en termes de ressources et il est possible qu'une révision permanente de la mise en œuvre du programme s'impose, pour veiller à ce que ces initiatives soient véritablement conformes aux objectifs ou à l'effet escompté.

COMPARAISON AVEC LA FORMATION CONTINUE DES PAYS VOISINS

Singapour possède d'excellentes techniques de résolution des problèmes lorsqu'il s'agit de traiter les questions de politiques et réagit relativement vite lorsque certaines politiques ne fonctionnent pas aussi bien qu'on l'aurait souhaité. Le gouvernement conduit sa politique et gère le pays de manière efficace, car il a les mains propres et n'est pas corrompu. En tant que petite ville-État, Singapour se distingue de ses voisins, dont la superficie et la population sont bien plus grandes et auxquels il manque un certain nombre d'éléments propres au bon

fonctionnement du gouvernement, ce qui se traduit par leur difficulté à mettre en place de bonnes politiques pour obtenir les résultats escomptés et aboutir à de bonnes pratiques. Si Singapour adopte une approche futuriste dans sa façon de planifier le développement des compétences, d'autres pays asiatiques en sont toujours à régler leurs problèmes, à la fois anciens et persistants, mais aussi actuels. De ce fait, il est peut-être difficile d'établir une comparaison avec certains autres pays asiatiques, tant sur le plan des programmes et des initiatives que sur celui des résultats, étant donné les différents degrés de développement et la diversité des contextes géopolitiques. Il nous semble toutefois utile aux lecteurs qui n'auraient pas une bonne connaissance du contexte asiatique de présenter la FTP d'un de ces pays.

LA FORMATION TECHNIQUE ET PROFESSIONNELLE AUX PHILIPPINES

L'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP) aux Philippines sont régis par l'Office de l'enseignement technique et du développement des compétences (TESDA). Ce bureau fut créé en août 1994 avec l'adoption de la Loi de la République n° 7996 sur le développement des compétences et la formation technique, visant à encourager la participation et la mobilisation pleine et entière de l'industrie, du monde du travail, des structures gouvernementales locales ainsi que des établissements de FTP, dans le cadre du développement des compétences. Le TESDA est né de la fusion de trois institutions gouvernementales : le Conseil national de la main d'œuvre et de la jeunesse du ministère du travail et de l'emploi ; le Bureau de la formation technique et professionnelle du ministère de l'éducation, de la culture et des sports ; enfin, le programme de formation d'apprenti du bureau d'emploi local rattaché au ministère du travail et de l'emploi (TESDA, non daté). L'objectif essentiel du TESDA est d'élaborer un plan global de développement de la main d'œuvre de niveau intermédiaire. Il entreprend des actions de formation, dispensées par un réseau d'établissements publics et privés selon diverses modalités : programmes de technologie en milieu scolaire, en centre de formation, en entreprise ou à l'échelle communautaire.

Les programmes en milieu scolaire comprennent une offre de formation post-secondaire de durée variable, n'excédant pas trois années. Il existe 57 établissements scolaires gérés par le TESDA : 31 écoles d'apprentissage des métiers, 19 collèges agricoles et 7 écoles de pêche. Les programmes en centre de formation sont dispensés dans 60 centres (15 centres régionaux et 45 centres provinciaux). Parmi les centres de formation spécialisée, on citera le Centre des femmes, qui vise à faire progresser le statut économique des femmes ; l'Institut des langues (regroupant 31 centres à l'échelle nationale), qui s'adresse essentiellement aux salariés désireux de travailler à l'étranger et propose des formations notamment en anglais, coréen, mandarin, japonais et espagnol ; le Centre de formation en technologies

de l'information de Corée-Philippines, situé dans deux centres polytechniques et deux centres régionaux de développement des compétences. La formation à l'échelle communautaire pour le développement de l'entreprise s'adresse principalement aux catégories défavorisées et en marge de la société qui n'ont pas accès à l'offre classique de formation ou qu'il est difficile de faire accéder à cette offre. Les programmes en entreprise sont des programmes de formation mis en œuvre au sein des entreprises et qui peuvent prendre la forme d'un apprentissage de quatre à six mois, d'une formation qualifiante au sein de l'entreprise d'une durée maximale de trois mois, d'une formation en alternance où l'enseignement et la formation se déroulent à la fois en établissement scolaire / centre de formation et en entreprise (TESDA, non daté). Pour garantir la qualité de la formation proposée par les prestataires, le TESDA exige que 60 % des diplômés trouvent un emploi dans l'année suivant leur formation. Il demande par ailleurs que les diplômés se soumettent à une évaluation de leurs compétences (Legaspi, 2012).

L'ETP a également été introduit dans un certain nombre d'établissements secondaires via le programme renforcé d'ETP mis en place par le ministère de l'éducation dans 282 établissements secondaires publics dans 16 régions du pays, conformément aux objectifs du mouvement mondial d'Éducation pour tous (EPT), aux objectifs du Développement pour le millénaire aux Philippines, et au programme d'action en dix points du gouvernement philippin (Valles, 2012). Les principaux objectifs du programme renforcé d'ETP sont les suivants : fournir aux diplômés du secondaire l'occasion d'acquérir des compétences techniques et professionnelles pouvant aboutir à une certification, leur offrant ainsi davantage de possibilités de poursuivre leurs études post-secondaires, par exemple dans un établissement d'enseignement supérieur ou au sein d'une formation technique courte, dans l'entrepreneuriat et dans l'apprentissage débouchant sur de l'emploi (Valles, 2012). Le programme renforcé d'ETP permet de développer des partenariats stratégiques avec différentes agences, à travers certains mécanismes comme le cofinancement, le copartage des ressources et de l'expertise, le consortium, les programmes de bourses d'études et les activités de formation, les programmes *Adopt-a-School* ou encore *Adopt-a-Student*, pour ne citer que ces derniers. Les agences concernées comprennent le SEAMEO Innotech, c'est-à-dire le Centre régional de l'innovation éducative et de la technologie rattaché au SEAMEO (l'Organisation des ministres de l'éducation du Sud-Est asiatique), l'Office de l'enseignement technique et du développement des compétences (TESDA), les structures gouvernementales locales, les organisations non gouvernementales, le secteur privé, ainsi que les établissements techniques et professionnels, les universités et les instituts proposant des spécialisations dans le domaine technique et professionnel (Valles, 2012).

L'enseignement et la formation techniques et professionnels aux Philippines ont dû faire face à d'épineux problèmes, tels que la piètre qualité des infrastructures ou encore la faiblesse du curriculum. De ce fait, des recommandations ont été formulées pour améliorer l'enseignement et la formation, dont certaines

provenant d'une étude de la Banque mondiale (di Gropello, Tan et Tandon, 2010), qui préconise les actions suivantes :

- encourager une plus grande participation du secteur privé pour réduire les dépenses gouvernementales tout en améliorant l'efficacité ;
- continuer de soutenir les programmes communautaires tout en réévaluant l'efficacité de certains programmes en milieu scolaire ;
- réduire les coûts engagés par le gouvernement en rationalisant le recours aux prestataires d'enseignement et de formation techniques et professionnels ;
- élaborer des critères de performance appropriés pour les prestataires d'ETP ;
- actualiser et appliquer les critères d'agrément ;
- favoriser des liens plus étroits entre l'école et le secteur industriel, notamment pour les programmes en milieu scolaire, afin d'améliorer la pertinence du curriculum en termes de besoins du marché du travail ;
- accroître la participation de l'industrie au conseil d'administration du TESDA.
- mieux cibler l'aide financière allouée à l'enseignement et à la formation techniques et professionnels.



Les étudiants et les salariés à Singapour ont suffisamment l'occasion d'entreprendre des activités d'apprentissage tout au long de la vie et de renforcer leurs compétences en termes d'employabilité, et ce grâce à une planification méticuleuse, à des financements élevés, à une mise en œuvre énergique des actions, et à une évaluation des politiques qui permet d'améliorer la mise en place de stratégies nationales en matière de compétences, stratégies qui font défaut à de nombreux pays asiatiques. La nécessité impérieuse de garantir un développement économique et sociétal continu à Singapour contribue à ce que chaque ministère soit particulièrement au fait du rôle qu'il a à jouer. Outre le secteur économique, les secteurs de l'éducation et du travail ont joué un rôle fondamental dans le développement économique du pays, qui devrait continuer de progresser car il ne connaît aucune autre voie.

Aux Philippines, en dépit de certains progrès, il reste beaucoup à faire, depuis la question du financement jusqu'à celle des partenariats, en passant par une meilleure allocation des ressources et par le fait de gagner en pertinence, d'améliorer l'assurance de la qualité, etc. Le TESDA fait l'objet d'incessantes réformes via l'actualisation de nombreuses réglementations relatives à la formation, afin de satisfaire la demande croissante de formation et de main d'œuvre adéquates et de qualité dans le domaine des compétences techniques et professionnelles, à l'échelle locale ou internationale.

BIBLIOGRAPHIE

Channel News Asia (CAN) (2015) : *Our portfolios are 'integrated, synergistic', say Acting Education Ministers*, 5 octobre, [en ligne] [<http://goo.gl/RHwBTg>]

Economic Strategies Committee (ESC) (2010) : *High skilled people, innovative economy, distinctive global city*, rapport, Economic Strategies Committee.

GOPINATHAN S. (2013) : *Education and the nation state: the selected works of S. Gopinathan*, London : Routledge.

DI GROPELLO E., TAN H., TANDON P. (2010) : *Skills for the Labor Market in the Philippines*, Library, [en ligne] [<http://doi.org/10.1596/978-0-8213-8614-9>]

LEGASPI M. G. (2012) : « Skills development for SMEs and micro enterprises in the Philippines », dans *Skills Development Pathways in Asia*, Paris : OECD.

Ministry of Education (MOE) (n.d.) : *Post-secondary education: Bringing out your best with different learning styles*, Singapore : Ministry of Education. [en ligne] [<http://www.moe.gov.sg/education/post-secondary/files/post-secondary-brochure.pdf>]

Singapore Ministry of Manpower (MOM) (2008) : *Factsheet on CET Masterplan*, Singapore : Ministry of Manpower.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2011) : *Strong Performers and Successful Reformers in Education: Lessons from PISA for the United States*, Paris : OECD Publishing.

Technical Education and Skills Development Authority (TESDA) (n.d.) : *Training Programs*, voir [<http://www.tesda.gov.ph>].

VALLES M. C. (2012) : « Integrated skills: an approach for strengthening the Technical and Vocational Education Program (STVEP) in the Philippines », dans *Skills Development Pathways in Asia*, OECD.

Workforce Development Agency (WDA) (2015) : *SkillsFuture*, voir [www.wda.gov.sg].

Workforce Development Agency (WDA) (n.d.) : *What is WSQ*, voir [www.wda.gov.sg].